CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1664 de 2013

Carpeta Nº 1992 de 2012 y S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

EMPLEO JUVENIL
Normas

PIT - CNT

CÁMARA DE INDUSTRIAS DEL URUGUAY

CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO Y SERVICIOS DEL URUGUAY

INSTITUTO DEL NIÑO Y ADOLESCENTE DEL URUGUAY

DIRECTORIO DE PETROBRAS URUGUAY S.A.

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 18 de junio de 2013

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Fernando Amado, Presidente, y Raúl Olivera, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Luis Puig, Martín Tierno y Carmelo Vidalín.

Invitados: Por el PIT-CNT: señores Ricardo Moreira y Héctor Masseilot, representantes de los trabajadores en INEFOP, y doctor Héctor Zapirain, Asesor.

Por la Cámara de Industrias del Uruguay: señor Andrés Fostik, Comisión de Relaciones Sociolaborales, doctor Miguel Oliveros y señor Rubén Castro.

Por la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay, contador Raúl Palacios, Presidente; doctor Juan Mailhos, Gerente Jurídico; doctora Allyson Jones, Gerencia Jurídica, y doctor Diego Yarza, Gerencia Jurídica.

Por el INAU: psicólogo Jorge Ferrando, Vicepresidente; maestra Graciela Pardo, Directora de la Inspección Nacional del Trabajo Infantil y Adolescente, y licenciado Jorge Cohen, Director de la Dirección de Atención Integral a la Familia.

Por Petrobras de Uruguay S.A.: señor Pedro Grijalba, Presidente del Directorio; Ingeniero Carlos Bellomo y doctor Francisco Vervloet.

══════ll══════

SEÑOR PRESIDENTE (Amado).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a una delegación del PIT-CNT, integrada por los señores Ricardo Moreira y Héctor Masseilot, representantes de los trabajadores en Inefop, y por el doctor Héctor Zapirain, asesor del PIT-CNT.

Es intención de esta Comisión dar rápida aprobación al proyecto relativo a empleo juvenil, por lo que antes queremos escuchar las voces de distintas delegaciones.

SEÑOR MASSEILOT.- Creemos que es absolutamente necesario que esta futura ley esté presente en la legislación nacional porque la ley vigente posiblemente tenga algún vacío luego de la reforma tributaria.

Hace dos años, el Poder Ejecutivo abrió un espacio en el marco del diálogo nacional por el empleo. Participamos casi todo el año en diferentes posibilidades políticas sobre el empleo. Hay un fuerte compromiso de la representación del PIT-CNT con el Inefop para acompañar las políticas públicas desde la administración del Fondo de Reconversión Laboral. Por lo tanto, desde ahí estaremos impulsando aquellos aspectos que se resalten en ese ámbito tripartito.

SEÑOR ZAPIRAIN.- Voy a hacer un comentario general y, después, algunos comentarios particulares y sugerencias a la Comisión.

En primer lugar, esta iniciativa es muy importante en este momento, fundamentalmente por el nivel de desocupación que hay en el tramo entre dieciocho y veintinueve o treinta años: el mayor componente de desocupación se da en ese tramo.

En segundo término, este proyecto tiene algunas novedades y algunos cambios de rumbo que parecen atinados; por lo menos, nos hace prever que va a tener una mayor efectividad que las normas anteriores sobre empleo juvenil.

En función de esa opinión favorable general, nos vamos a permitir indicar tres o cuatro aspectos que deberían estar incluidos en el proyecto.

La ley no contiene un mecanismo tripartito que permita evaluar el resultado de la aplicación de la norma en doble sentido: en lo que tiene que ver con la aplicación en sí de la futura norma y sus resultados, y con respecto a la propia evaluación que se va a hacer en algunas de estas experiencias, es decir, si la evaluación del trabajador joven que opta por alguna de estas figuras es positiva. Según prevé la ley, esto le va a servir como un antecedente para futuros empleos, por lo que es importante que tenga una evaluación objetiva.

Otra cuestión de carácter general que esta ley debería rever es que, salvo en el caso de una de las figuras contractuales previstas, la edad máxima es de veintinueve años, mientras que en las demás figuras -primera experiencia laboral y otras figuras contractuales- se opta por establecer un tope de veinticuatro años. Nos parece que es excesivamente limitado establecer un rango de entre quince y veinticuatro años. La edad en que los jóvenes empiezan a buscar empleo es alrededor de los dieciocho años, no a los quince años. Creemos que es excesivamente restrictivo colocar el tope en veinticuatro años, por lo que sugerimos una ampliación de la edad.

También hay algunas cuestiones de orden menor, que creo sirven para hacer más prolijo el proyecto. Por ejemplo, en el artículo 3º que habla de la coordinación, no sé si es por olvido o por error involuntario, en la enumeración de organismos públicos que se detalla, no se menciona ni la Universidad ni la UTEC. Sé que la UTEC es de reciente creación y quizás no lo tuvieron en cuenta, pero no figura la Universidad.

Otro aspecto que también nos parece incomprensible que figure en este tipo de contratos es la exigencia de un plazo a prueba, que figura en el penúltimo inciso del artículo 7º. No tiene sentido establecer una exigencia de prueba cuando los plazos de los contratos oscilan entre doce y dieciocho meses; casi todos los contratos establecen un mínimo de seis meses y un máximo de doce meses. ¿A cuento de qué la prueba? El contrato a prueba, que en nuestro país no está regulado legalmente, sino que ha sido una costumbre, es una etapa en la que el trabajador está en forma condicional para probar sus aptitudes, para ver si se adecua al trabajo, pero en vistas de un contrato definitivo. Acá habrá un contrato temporal que tiene una finalidad específica. Por lo tanto, no sería necesario incorporar un período de prueba.

También llama la atención que quienes usufructúen este contrato tienen todos los beneficios de seguridad social, pero quedan excluidos del seguro de paro; yo puedo presumir cuáles son los fundamentos por los que se hace esta excepción, pero quizás habría que reconsiderarlo.

El artículo 12, tal como está redactado, no prevé que aquellos jóvenes que ingresen por alguna de estas modalidades vayan a trabajar en forma mensual. Si bien es deseable que así sea porque el régimen de los mensuales es superior al de los jornaleros, también hay actividades en las que básicamente se trabaja por jornal o por hora. Entonces, creo que se debería establecer la referencia al jornalero. Esto también llevaría a ampliar el ámbito en el que podría generarse ese tipo de contrato de trabajo.

Hay una serie de artículos que mandatan al Poder Ejecutivo a elaborar la reglamentación, pero bastaría con establecer al final una norma general que dijera que se faculta al Poder Ejecutivo a hacerlo, como se hace habitualmente con todas las normas, evitando que se repita varias veces.

En el caso de los contratos de primera experiencia laboral en el Estado, si bien está establecido el tope horario semanal, no está determinado el plazo de ese contrato. Hay normas para la Administración Pública que establecen los plazos de pasantías y becas, pero acá aparentemente se estaría creando una figura nueva, además de los becarios y pasantes: la primera experiencia laboral. No se establece el plazo, pero sería conveniente determinarlo.

A grandes trazos, estas son las observaciones que se pueden plantear a este proyecto que, reitero, es compartible en su totalidad. Lo que señalamos son finezas como para mejorarlo, y puede haber otras.

Sería importante que se previera la instalación de una Comisión tripartita de seguimiento. No necesariamente habría que crear una nueva Comisión; podría ser el Inefop el encargado de hacer el seguimiento. La idea sería conocer los efectos de esta legislación a los efectos de que, en el futuro, se pudiera mejorar o corregir algún aspecto, o seguir aplicándola tal como está.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos el minucioso análisis realizado por el doctor Zapirain, en el que nos advierte sobre distintas situaciones que seguramente tendremos en cuenta antes de la aprobación del proyecto. También les agradecemos el tiempo que nos han dispensado para informarnos sobre este detallado estudio, que va a servir de insumo para la Comisión.

SEÑOR ZAPIRAIN.- Muchas gracias por habernos recibido.

(Se retira de Sala la delegación del PIT-CNT)

(Ingresa a Sala una delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay)

SEÑOR PRESIDENTE.- Para la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Representantes es un gusto recibir a esta delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay, integrada por el doctor Miguel Oliveros y por los señores Rubén Castro y Andrés Fostik, Presidente de la Comisión de Relaciones Sociolaborales.

Como ustedes saben, esta Comisión está abocada a trabajar en el proyecto de empleo juvenil. Hay voluntad política de todos los partidos para dar rápida aprobación a este proyecto de ley, pero como es de estilo en la Comisión, antes de dar ese paso recibimos a distintas delegaciones, a los efectos de que nos den sus pareceres sobre la iniciativa en la que estamos trabajando; precisamente por eso los convocamos.

Les agradecemos su presencia en la Comisión.

SEÑOR FOSTIK.- Agradecemos la invitación que esta Comisión parlamentaria le hiciera llegar a la Cámara de Industrias, a efectos de que viniéramos a hacer algunos comentarios acerca del proyecto sobre empleo juvenil que tienen actualmente a estudio.

Este es un tema que nos preocupa. En la Conferencia Regional de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil - Mercosur, celebrada en 2012, manejamos un estudio importante de la OIT, que establece que los jóvenes de entre quince y veintinueve años superan los 68:000.000, lo que constituye la cuarta parte de la población. Este es un dato bastante importante para quienes trabajamos en estas áreas.

Dentro de ese 25%, el 13% de los jóvenes no trabaja, no estudia ni está buscando empleo; la mayoría son mujeres. Estos datos revelan que el panorama es aún peor de lo que se pensaba.

Los contratos de aprendizaje se han ido muriendo y no han sabido sustituirse por figuras que contemplen la situación del joven y le permitan conocer un trabajo, un oficio, una forma lícita de ganarse la vida.

El proyecto de ley pretende contribuir a mejorar la inserción laboral de los jóvenes, facilitando el acceso a las primeras experiencias laborales y la compatibilización entre estudio, trabajo, capacitación y formación. La iniciativa a consideración tiene por objeto promover el trabajo decente de las personas jóvenes, vinculándolas al empleo, la educación y la formación profesional desde la perspectiva de los derechos fundamentales, lo que sin duda podemos compartir.

Varios aspectos del proyecto son similares a lo dispuesto por la Ley N° 16.873, que también intentó que las empresas incorporaran jóvenes a su personal, pero no tuvo el impacto esperado en el desempleo juvenil por los costos burocráticos que implicaba. Quizás la Comisión dispone de información oficial sobre el número de jóvenes beneficiarios que consiguieron cobertura en aquella época; en todos estos días nosotros no pudimos obtener ese dato.

El proyecto establece que el salario y las condiciones de trabajo de las personas jóvenes contratadas se ajustarán a lo dispuesto por las leyes, laudos y convenios colectivos vigentes. Es decir que el salario y todas las condiciones de trabajo de los jóvenes se ajustarán según los convenios colectivos vigentes para el sector de actividad que corresponda.

Más allá de las modalidades de contratación, el proyecto incorpora, además, aspectos que no estaban previstos en la anterior Ley de Empleo Juvenil. También incluye incentivos para las empresas, pero no parecen ser suficientemente estimulantes frente a los requisitos y deberes establecidos. Hay que tener en cuenta que los jóvenes contratados bajo estas modalidades tienen todos los derechos y beneficios y sus contrataciones implican los mismos costos de las leyes laborales vigentes, como si se

tratara de trabajadores con experiencia. Sin embargo, diferentes requisitos o condiciones -autorizaciones y contrato por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, etcétera- hacen que estas modalidades de contratación sean más complejas que la contratación normal.

La visión desde la industria es que -al igual que la anterior Ley de Empleo Juvenil- este proyecto convertido en ley no logrará promover el empleo juvenil porque el empresario notará la rigidez de esta herramienta. En el orden que se ha establecido en este proyecto vemos que primero figuran las responsabilidades y restricciones del empleador y luego las figuras objeto de la contratación. Los beneficios promocionales que obtendrían las empresas en el caso de esta modalidad de práctica laboral -un subsidio de un 15% de la retribución, con un tope determinado- para la industria sería equivalente o menor al incentivo que otorgaba la Ley Nº 16.873, que exoneraba de aportes previsionales a la seguridad social, herramienta que al cabo de los años no tuvo éxito.

A su vez, algunos de los deberes y obligaciones limitarían en forma natural la posibilidad de que los empleadores aprecien realmente este incentivo para el ingreso de jóvenes en la producción: no haber rescindido en forma unilateral ningún contrato -lo que puede suceder si un trabajador no se adapta al cargo- ni haber hecho envíos al seguro de paro -así se trate de una suspensión administrativa- en los noventa días anteriores a esas contrataciones. Asimismo, en empresas con nueve dependientes, las posibilidades de contratar están limitadas a un solo joven, ya que se establece el límite en el 20%; resulta difícil pensar que sería un incentivo contratar bajo un régimen especial tutelado a un solo contratado por un año de plazo como máximo.

Un joven de diecisiete años casi no difiere de uno de dieciocho, pero el proyecto limita severamente las posibilidades de emplearlo. El contrato de primera experiencia laboral no puede ser menor a seis meses; corresponderle pagar al joven el mismo salario y ofrecerle las mismas condiciones de trabajo que las previstas en el régimen general del grupo o subgrupo salarial de la unidad productiva en la que ingrese, pero el período de prueba es la mitad del plazo general. Entonces, el estímulo, de alguna forma, quedaría disminuido.

Entendemos que estas iniciativas deberían ser más simples y flexibles para que no ocurra lo que ya pasó, en el sentido de que solo entraron jóvenes al sistema mayoritariamente a través de los programas de la Junae y del INAU.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ustedes hacen referencia a que no parecen ser suficientes los requisitos al momento de generar atractivo en el empresariado. Desde la experiencia empresarial, ¿cuál sería la alternativa para que eso fuese efectivo?

SEÑOR OLIVEROS.- Si uno analiza los diferentes tipos de contratos en la estructura de la ley, la primera experiencia laboral tiene un subsidio de hasta un 25% de la retribución, con un tope de $ 2.700; en la práctica laboral, es un subsidio de un 15% con un tope del 20%. Pero implica una cantidad de obligaciones para el empleador -las contamos y son alrededor de nueve; no las voy a detallar porque están explicitadas en la ley-, que uno pone en la balanza.

Nosotros quisiéramos que este proyecto prosperara, pero entendemos que el empleador no va a sentirse incentivado para contratar a través de estas normas.

SEÑOR PUIG.- Un primer aspecto a tener en cuenta es que el incentivo es para el conjunto de la sociedad, y sus diferentes actores contribuyen.

Tener una tasa de desempleo a nivel juvenil que triplica la tasa nacional hace que surja una preocupación que tiene que ver con varios aspectos: el desarrollo del país, el futuro y que los jóvenes tengan perspectivas ubicadas en el trabajo digno, decente. Tal

vez para el sector empresarial los subsidios no sean todo lo atractivos que desearía, pero creo que el primer objetivo como sociedad es revertir esta situación, partiendo de la base de que esas primeras experiencias deben convertirse en un componente de integración a la cultura del trabajo.

Creo que esta es una muy buena iniciativa -aunque tal vez podría mejorarse en algunos aspectos-, que contribuye, sin duda, al beneficio del conjunto de la sociedad. Seguramente el sector empresarial, como parte de la sociedad, también tiene ese incentivo general, además del incentivo particular de contar con distintos subsidios.

SEÑOR OLIVERA.- Nosotros entendemos que este proyecto es muy importante para el mundo del trabajo y para el desarrollo de la sociedad. El monto de inversión es el posible, el acordado, y se cuenta con recursos disponibles.

En esta Comisión hemos asistido a debates sobre la compatibilidad entre la jubilación y el empleo, tratando de resolver una de las dificultades que tienen las empresas para desarrollar sus actividades. Estamos convencidos de que esta es una apuesta a largo plazo, que tiene que ver con generar una cultura de trabajo al incorporar a nuevos trabajadores, esfuerzo que igual hacen las empresas sin asistencia; nos consta que hacen esfuerzos importantes para introducir a los jóvenes. Hay que tener en cuenta lo que sucedió con las generaciones de 2002 y siguientes, luego de la crisis profunda de la industria, del comercio y de todas las actividades económicas: tuvimos un desinfle. Tratar de incorporar a ese grupo de jóvenes a la cultura del trabajo implicó una tarea muy trabajosa y costosa para toda la sociedad.

Entonces, creemos que este es un aporte importante al esfuerzo que hacen los empresarios y que han hecho las instituciones a lo largo de toda la historia porque, como bien mencionaban ustedes, el empleo juvenil no es un problema del Uruguay, sino del mundo, pero cada vez necesitamos más mano de obra y tenemos índices de desempleo muy bajos. Entonces, necesitamos calificar jóvenes y, a los que están calificados, introducirlos en ese mundo tan extraño para algunos y natural para otros. Entonces, todo este esfuerzo es una contribución más. Nosotros no decimos que esto resuelva el problema del empleo juvenil, pero constituye un aporte. Quiero mencionar un detalle -lo dijo el señor Diputado Puig- en el sentido de que hay aspectos que son perfeccionables y se podrán ir modificando. Ahora, cuando la delegación dice que las empresas que tengan diez empleados podrán contratar un joven solamente, quiero aclarar que no es así: podrán contratar hasta dos jóvenes. O sea que se eleva al 20%. Esto está establecido en el último inciso del artículo 6º del proyecto de ley. Inclusive, las empresas en expansión podrán contratar más jóvenes, previa autorización, porque pueden formar más jóvenes; tienen esa posibilidad.

La letra del proyecto y los aspectos formales que permitan dar cierta flexibilidad a la incorporación de los jóvenes, son discutibles, pero no podemos introducir cambios que lleven a una flexibilidad tal que deje de ser un trabajo formal y se transforme en un trabajo precario, con condiciones diferentes. Ser tratados en condiciones totalmente diferentes a las de un trabajador formal, cuando cumplen horarios y generan producción, pondría en la disyuntiva a los jóvenes a la hora de acceder a sus primeros empleos. Inclusive, las empresas califican las categorías y ninguna empresa va a pedir que se tome a un joven como oficial; se lo tomará como peón o aprendiz. Esos trabajos tienen su laudo y su categoría, condiciones preestablecidas.

Nosotros consideramos que este es un buen proyecto y que es un aporte más que realizamos entre todos, porque está fuertemente impregnado del tripartismo; genera seguimiento, implementaciones y requisitos. Este proyecto no establece que las empresas estén obligadas a tomar jóvenes, sino que habilita a que lo hagan y a que

accedan a un beneficio por ello. Reitero: hoy, las empresas ya están tomando jóvenes, realizan ese esfuerzo, pero sin ley. Por lo tanto, contribuir en algunos aspectos con una ley que ayude a llevar adelante este desafío, nos parece importante.

Los aportes que puedan hacernos llegar nos resultarán muy importantes y los evaluaremos a la hora de considerar las modificaciones y los agregados que se puedan realizar, tratando de avanzar en esto tan importante, que implica un desafío para la sociedad uruguaya.

SEÑOR FOSTIK.- En cuanto nos presentamos, lo primero que mencionamos fue que los contactos de aprendizaje de trabajo se han ido muriendo. Intentamos no hacer una crítica al proyecto por lo que aporta en cuanto a lo metálico, pero entendemos que se han dejado aspectos de lado, en los que el Parlamento no ha tenido que ver; sí las partes que interactuamos en la negociación colectiva. Se ha perdido la figura tradicional del aprendizaje en los oficios del sector industrial -de alguna forma, las pirámides se achataron- y ese concepto del aprendizaje industrial no lo vemos estampado en este proyecto. Comprendo que los legisladores no pueden atacar ese problema con profundidad, porque las partes son las que negocian el convenio colectivo, pero desde nuestra visión, haber mantenido lo que teníamos antiguamente en esta materia, habría requerido menos esfuerzos financieros de las arcas del Estado y se habría logrado que los jóvenes tuvieran una mejor penetración en el mercado laboral, directamente con lo que pueden hacer las empresas y los trabajadores.

Por lo tanto, no se estaba haciendo una crítica al proyecto de ley ni se pretende un mayor porcentaje. Cuando hablamos de nueve empleados, lo hacemos porque el 20% de nueve trabajadores no llega a dos personas; necesitamos diez empleados para poder contratar a dos jóvenes, de acuerdo con la ley. Eso es lo que interpretamos. Son limitantes que, luego, en la realidad se transforman en un escollo. Una empresa no cambia su régimen de contratación solo por una persona; tendría que cambiar su sistema contractual por una persona. Más allá de que el empresario esté dispuesto socialmente a colaborar con la idea matriz del proyecto -que es saludable-, entendemos que en la práctica, no resultará, tal como está el proyecto. Quizás este sea un elemento que pueda resultar en contra en el futuro. Reflejamos esto con la experiencia anterior que tenemos, porque hicimos un paralelo con lo que sucedió antes. Queríamos contar con esa cifra, que nos parecía importante para no hacer una crítica al vacío. En la exposición de motivos del proyecto se analiza dónde fueron a parar aquellos jóvenes que ingresaron al trabajo por la aplicación de la ley que promovía el empleo; realmente, los absorbieron dos núcleos delimitados y no permearon la generalidad. No obstante, entendemos que todos debemos estar de acuerdo con que se necesita promover el empleo. Generalmente, en las empresas se prefiere formar a un joven y no a un veterano; la formación no empieza a edades medias.

SEÑOR OLIVEROS.- También se perdió contacto entre los institutos técnicos y las empresas, lo que creo que era un elemento esencial que facultaba, de alguna manera, a que los muchachos comenzaran a generar hábitos de trabajo, aprendiendo a llegar temprano, a cumplir un horario y a realizar ciertas actividades. Me parece que se podría profundizar en estos aspectos.

Tuvimos oportunidad de venir a hablar al respecto cuando se consideró la ley anterior, y dijimos que no se fomentaría el empleo juvenil con esa iniciativa. Creo que a lo largo de cinco años, se habían inscrito en el registro cincuenta contratos. Entonces, se debe tener en cuenta que por una ley o un decreto no necesariamente se crea empleo.

SEÑOR PUIG.- Quiero formular una pregunta concreta a la delegación. ¿Estiman que sería un aporte establecer en el proyecto de ley un mecanismo de seguimiento

tripartito a través del Inefop, que es el que puede hacer las evaluaciones a lo largo del tiempo y, eventualmente, sugerir cambios a la normativa, si esta no cumpliera con los objetivos planteados? El proyecto de ley no incorpora un mecanismo de seguimiento, pero se está analizando que el Inefop, con su composición tripartita, pueda realizar ese seguimiento. Me gustaría conocer su opinión al respecto.

SEÑOR FOSTIK.- Entiendo que el seguimiento es ideal para poder medir el impacto de lo que se ha logrado con lo que se ha pretendido, lo haga el Inefop, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Banco de Previsión Social o el organismo que esté mejor preparado para ello. Lo importante es que se haga, que se puedan medir los resultados de las normas que ustedes, con esfuerzo, elaboran.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos a la Cámara de Industrias del Uruguay que haya asistido a la Comisión y que haya ayudado, con sus conceptos, a seguir redondeando el trabajo que está realizando en la consideración del proyecto de ley relativo al Empleo Juvenil.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara de Industrias del Uruguay)

(Ingresa a Sala una delegación de la Cámara Nacional de Comercio)

—— La Comisión da la bienvenida a una delegación de la Cámara Nacional de Comercio, integrada por su Presidente, el contador Raúl Palacios; por el Gerente Jurídico, doctor Juan Mailhos y por personal de la Gerencia Jurídica, la doctora Allyson Jones y el doctor Diego Yarza.

Como ustedes saben, esta Comisión está abocada al tratamiento del proyecto que lleva por nombre "Empleo Juvenil". Ha sido siempre de estilo de esta Comisión escuchar distintas visiones de las Cámaras, de los gremios, de los sindicatos y de aquellas instituciones que puedan estar involucradas con los proyectos que estamos trabajando. En ese marco es que hemos solicitado su presencia en el día de hoy -la cual agradecemos-, y les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR PALACIOS.- Agradecemos especialmente esta atención de escucharnos, buscando siempre mejorar todo lo que se pueda en nuestro pequeño país.

SEÑOR MAILHOS.- La primera consideración que queremos hacer es que estamos de acuerdo con que se legisle en esta materia. Tradicionalmente, las tasas de desempleo a nivel de los jóvenes en nuestro país han sido significativamente superiores a las del resto de los niveles, y dar posibilidades para incorporarlos de manera adecuada y fluida al mercado laboral ha sido siempre una preocupación. Por lo tanto, nos parece una iniciativa adecuada, una vez que por la reforma fiscal queden vaciados de contenidos los incentivos que había establecido la ley anterior.

La preocupación que tenemos es que en la génesis de este proyecto no se ha seguido la misma trayectoria que en el anterior. Este proyecto no surge de un intercambio fluido entre actores sociales -lo que, a nuestro juicio, hubiera sido un mejor mecanismo-, sobre todo porque la ley anterior, originada a nivel político, fue fruto de un consenso, incorporándose luego los actores sociales. Pero esto no fue obstáculo para que tuviera sus dificultades en la aplicación; creemos que no fue todo lo eficaz que hubiera sido deseable, por múltiples circunstancias.

De manera que hoy estamos aquí analizando un proyecto de ley cuya génesis está en el sector público y una importante visión de algunos organismos, fundamentalmente, la de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Desarrollo Social, a través del INJU, y de algunos otros que son los que ponen a consideración este proyecto. Por tanto, una de las cuestiones que percibimos es que hay una fuerte injerencia del Poder Ejecutivo en

la aprobación de estos contratos, lo que, a nuestro juicio, se aparta de la valoración que tenía cuando estos contratos estaban aprobados por la Junta Nacional de Empleo y tenían una intervención importante de los actores sociales. Ahora se sustituirá la normativa vigente por una ley en la cual el rol central lo cumplirá el Poder Ejecutivo, lo que en algún caso puede generar alguna dificultad burocrática; es de destacarse que algunos aspectos que la ley no prevé serán reglamentados por el Poder Ejecutivo, inclusive, sin que estén definidos los criterios en que se basará para hacerlo.

El otro aspecto en términos generales que quiero mencionar, antes de ceder la palabra a los colegas que me acompañan, que se referirán a algunos aspectos puntuales del proyecto, es el de la afectación del Fondo de Reconversión Laboral. Nos parece que, en este caso, no es posible cuantificar qué magnitud tendrá. Creemos que tendrá algún tipo de límite o criterio para no afectar los otros cometidos que también por ley de creación y por Rendición de Cuentas el Fondo de Reconversión Laboral tiene. Por tanto, nos parece que el Fondo debería contar con un monto concreto y específico, que pueda ser destinado a financiar este objetivo de promover el empleo juvenil. En ese sentido, pensamos que la ley debería limitar la afectación del Fondo para este destino.

SEÑORA JONES.- Ingresando en las consideraciones más particulares del proyecto y en la línea que señalaba el doctor Mailhos quiero decir que hay una fuerte injerencia del Estado.

Como señala el artículo 3º, la órbita de coordinación cuenta con la clara presencia de los Ministerios, de organismos públicos, y nos parece conveniente que el sector privado tenga injerencia, por lo menos que las Cámaras Empresariales puedan participar, máxime cuando al final del proyecto se hace referencia a los emprendimientos juveniles de carácter productivo.

Además, el hecho de que cada uno de los contratos sea autorizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de que el Estado tenga una clara injerencia, el exceso de la presencia de la Administración, nos parece que podría obstaculizar, en alguna medida, para dar andamiento a cada uno de ellos.

Por otro lado, al artículo 4º, que hace referencia a los contenidos de la promoción del trabajo decente juvenil, a cuáles son los aspectos que va a tener en consideración la promoción del trabajo decente, podría agregarse al final: "entre otros aspectos, a jóvenes provenientes de los hogares de menores recursos"; luego continuaría tal como está redactado.

También nos parece que el régimen de beneficios para las empresas levanta una serie de dudas en cuanto a si verdaderamente se generarán estímulos. De acuerdo con el proyecto se atenderán esos subsidios porque, como bien sabemos, en el régimen anterior se trataba de exoneraciones a los aportes. Ahora serán subsidios parciales, porcentajes que se extraen de partidas que son del "Programa Objetivo Empleo", que sabemos que tienen un monto específico destinado, y del Fondo de Reconversión Laboral. Lo que nos genera dudas es en cuanto a qué sucedería en el caso de que se pudieran exceder esas partidas o esos topes presupuestales, destinados para el empleo, o que se topeara con un porcentaje el Fondo de Reconversión Laboral para no comprometer -a secas, como se dice en el proyecto- las partidas del fondo.

También nos genera dudas lo que refiere al régimen de estímulos, cuando al final se habla del mecanismo del etiquetado, que va a reglamentar el Poder Ejecutivo. Nos parece que este aspecto debería quedar fuera de la órbita del Estado porque, de esta manera, aquellas empresas que se acojan a estas modalidades contractuales van a tener el visto bueno a través de ese mecanismo de etiquetas, mientras que las que no lo

hagan, no lo van a tener. Creemos que de esta manera se estaría tomando injerencia en lo que es la responsabilidad social empresarial a través de esta ley y lo que diga el Estado.

Para finalizar, en esa misma línea, queremos hacer referencia a los excesos que establece el proyecto de ley en cuanto a la reglamentación por parte del Poder Ejecutivo, no solo en lo que refiere al etiquetado sino también a otros aspectos como, por ejemplo, los mecanismos de autorización y fiscalización. Por supuesto que entendemos que hay una cantidad de aspectos que exceden a lo que debe establecer una norma legal y que deben ser pasibles de reglamentación, pero pensamos que podrían establecerse algunos criterios generales, algunas pautas promovidas en la ley para que después el Poder Ejecutivo al reglamentar, no lo haga de manera discrecional o a su arbitrio.

SEÑOR YARZA.- Quisiera seguir con los lineamientos que estaba manejando la doctora Jones en cuanto al régimen de beneficios. Por ejemplo, en la modalidad de primera experiencia laboral, se fija un subsidio máximo de un 25%; lo que no fija el proyecto de ley es un monto mínimo de subsidio y tampoco explica cuáles van a ser los criterios de evaluación para poder llegar a ese 25% máximo de subsidio.

Luego, en lo que tiene que ver con la modalidad de práctica laboral para egresados, el proyecto de ley dice que el subsidio consistirá en un 15%, pero, más adelante, en el mismo articulado, se dice que el monto máximo del subsidio será del 15%. Entonces, tampoco queda claro cuál va a ser el porcentaje.

Luego, en cuanto al subsidio de la licencia por estudio, estipulado en el artículo 26 de la iniciativa, no queda claro el porcentaje, por lo menos en las versiones que tenemos en la página web del Parlamento y del CADE. En el artículo 26 se establece que el subsidio a la licencia por estudios será de un 40%, pero entre guiones y en letras dice que es de un ochenta por ciento.

Por otra parte, habría que preguntarse si estamos o no ante un verdadero estímulo con estos subsidios. Particularmente, entendemos que no. En la ley anterior se estableció la exoneración de los aportes patronales, pero en esta iniciativa se cambia ese régimen por un subsidio en dinero por parte del Estado, fijado en un salario base de $ 10.800. Entonces, haciendo un poco de cálculo y manejando los subsidios máximos de un 25% en una de las modalidades y hasta un 15% en otra, nos da que el patrón puede recibir un beneficio menor por parte del Estado de lo que realmente vierte al Banco de Previsión Social por concepto de aportes patronales.

Lo mismo sucede con los beneficios en cuanto a la reducción del horario por estudio y el subsidio por licencia adicional. Ello no lo consideramos un estímulo porque el patrón en esos casos se privaría de contar con el empleado. Entonces, por no trabajar esas horas o esos días de licencia adicional, el patrón tendría que afrontar y abonar un sueldo entre un 60% u 80% del valor de las horas de trabajo o del jornal, en el caso de las licencias adicionales.

Asimismo, en cuanto al plazo contractual que se maneja, nos parece más conveniente la redacción de la Ley Nº 16.873, que es la que está vigente. Ahí se planteó un plazo mínimo de las modalidades contractuales de tres meses y se ampara a lo que es el contrato a prueba, que también está regulado. Sin embargo, en este proyecto de ley se habla de un plazo contractual mínimo de seis meses y, a su vez, se menciona la posibilidad de un contrato a prueba por noventa días. Entonces, para determinar mejor lo que es un plazo a término o lo que es un plazo a prueba, creemos que se interpretaría mejor como está regulado en la ley actualmente vigente, que establece un plazo mínimo de tres meses y que coincida con el plazo del contrato a prueba. Si no fuera así, podría

quedar librado a otras interpretaciones como, por ejemplo, que el contrato a prueba es distinto al plazo mínimo de seis meses y se computaría el plazo a prueba de noventa días más seis meses del plazo mínimo o de tres meses más tres del plazo mínimo, lo que englobaría los seis.

También creemos necesario hacer una distinción en cuanto a una cláusula resolutoria; la ley actualmente vigente hace esta distinción. Creemos que a texto expreso debería figurar una cláusula resolutoria a fin de que se acentúe una posibilidad de rescisión de manera unilateral por parte del empleador, especialmente en lo que tiene que ver con el contrato a prueba y en caso de incumplimiento grave.

Asimismo, en cuanto al artículo 23 que refiere a las acciones de discriminación positiva, no se distingue si el 2% que se maneja para las personas trans deben ser jóvenes o no importa la edad.

Por otra parte, en lo que tiene que ver con la práctica formativa en empresas, tampoco se mencionan el rango de edad requerida ni los beneficios a las empresas; solo obliga a la contratación del seguro por accidente de trabajo, pero guarda silencio en cuanto a la aportación a la seguridad social.

SEÑOR PALACIOS.- Estas son las observaciones directas que surgen del análisis que ha realizado nuestro equipo.

Uno ve la situación desde otro ángulo. Está bien hacer leyes de promoción, pero habría que hacerlas lo menos complejas posible, con la menor intervención empresas-Estado, que se entiendan claramente y que funcionen, reitero, sin demasiadas intervenciones tanto por parte de las empresas como del Estado, a fin de que se pueda alcanzar el objetivo. Es muy importante facilitar el sistema.

Lo más grave que yo veo no está en esta disposición, que tiene algunas complejidades, sino en la situación. Pienso que el problema principal en cuanto a la ocupación del joven está en la demanda de trabajo; la oferta del empleo se produce cuando hay incremento en la actividad. Vemos situaciones complejas y, quizás, la base esté en la parte fiscal, que nos está creando dificultades. Uruguay es un país pequeño y depende especialmente de mercados exteriores para impulsar sus negocios, sus ventas, su producción y su fabricación, cosa que se ha venido haciendo, pero estamos notando que se nos están llevando algunas fábricas de nuestro país, y ello nos preocupa mucho. Brasil es un país muy grande. Uruguay tiene capitales extranjeros que han venido a instalarse para abastecer a estos mercados. Nuestro objetivo es ese.

Si no cuidamos que la parte fiscal sea favorable, necesariamente se van a retirar. Nos comentaron el caso de una empresa que está produciendo bien para Brasil y por problemas que no se pudieron resolver, que incluso se han explicado por parte de la empresa a nivel del Poder Ejecutivo, aparentemente se estaría cerrando y se perderían cuatrocientos puestos de trabajo. El sábado pasado estuve en una reunión con un grupo de empresarios en el interior del país y me comentaron otro caso que resulta preocupante.

Este asunto no está vinculado con el tema de la convocatoria, pero aprovechando esta reunión me gustaría dejar una semilla para que se estudie este asunto y se converse con el Poder Ejecutivo a efectos de buscar soluciones. Si las empresas se van de un país que necesita exportar es grave, porque se van a ir a instalar justamente en el país que compra. Es un tema delicado.

Queríamos hacer este comentario para ver si la Comisión puede dar una mano en este asunto que es preocupante.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos el tiempo y el estudio pormenorizado que nos dejan como insumo para continuar con la consideración del proyecto de ley sobre empleo juvenil. Para nosotros es importante escuchar la opinión de todas las partes involucradas.

SEÑOR MAILHOS.- Agradecemos que nos hayan recibido. Vamos a hacerles llegar un memorándum a través de la Secretaría de la Comisión.

(Se retira de Sala la delegación de la Cámara Nacional de Comercio)

(Ingresa a Sala una delegación del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay)

SEÑOR PRESIDENTE.- Es un gusto para la Comisión de Legislación del Trabajo recibir a la delegación de INAU integrada por el psicólogo Jorge Ferrando, Director, la maestra Graciela Pardo, Directora de la Inspección Nacional del Trabajo Infantil y Adolescente, y al licenciado Jorge Cohen, Director de la Dirección Atención Integral a la Familia.

Esta Comisión está abocada a trabajar de la forma más rápida posible en el proyecto sobre empleo juvenil. En ese sentido, es costumbre escuchar las opiniones de los distintos actores sociales, institucionales y sindicales que tienen que ver con este tema, que seguramente nos pueden aportar elementos a los efectos de mejorar el proyecto.

SEÑOR FERRANDO.- Agradecemos la invitación.

Por lo que se desprende de la versión taquigráfica que nos enviaron, ya estamos en la etapa final. Por lo tanto, seremos breves porque en líneas generales compartimos la propuesta y sus fundamentos. Nos parece un desafío fundamental para nosotros poder seguir avanzando en la línea del trabajo protegido en la franja que compete específicamente al INAU que es entre los quince y los dieciocho años.

Hace un tiempo conocimos la encuesta sobre trabajo infantil que se realizó en el año 2009, que nos muestra una brecha importante ya que aproximadamente 67.000 menores de dieciocho años hacen alguna actividad laboral y solamente 4.000 tienen permiso de INAU, de acuerdo con los registros de nuestra actividad en el pasado año.

Entonces, partiendo de la base de un cierto consenso político y social respecto a la erradicación del trabajo infantil, nos parece que una de las líneas en las que hay que avanzar, tomando en cuenta que en el mercado hay oportunidades de trabajo, es que el enfoque hacia el trabajo adolescente esté dentro del marco del trabajo protegido. Se debe apuntar a una mayor formalización de las empresas -ya que la mayoría de quienes trabajan lo hacen de modo informal- y que estas condiciones de trabajo estén dadas en un marco que siga priorizando el estudio, porque nos parece que el adolescente que deja de estudiar va a ver seriamente comprometidas sus posibilidades de inserción futura.

Por lo tanto, quisiera ceder el uso de la palabra a la maestra Graciela Pardo para que presente brevemente su perspectiva y al Director Jorge Cohen. Luego, pasaríamos específicamente a algún punto que nos gustaría aprovechar para comentar.

SEÑORA PARDO.- Una de las funciones que tiene el INAU es proteger al adolescente trabajador y controlar las condiciones de trabajo. Para eso se realizan entrevistas a quienes van a trabajar. Además, debe tener un trabajo ofrecido y el empresario tiene que completar los datos de su empresa con los registros

correspondientes, detallar qué tareas va a realizar el adolescente, en qué horario, cuál será el salario y demás. Una vez que se recibe ese formulario completo del empleador, que también tiene que estar firmado por los responsables del adolescente, se requiere que el adolescente presente carné de salud, constancia de estudio, vacunas, una foto y la cédula de identidad. Cuando se tienen todos estos elementos, se comienza a realizar el trámite del carné de trabajo, que no solo se efectúa en Montevideo, sino en las Direcciones departamentales de INAU de todo el país. Luego, se realiza una entrevista socioeducativa para ver cuál es el nivel social y económico de la familia, si el adolescente está estudiando se ve qué perspectivas tiene y si no lo está haciendo se indaga por qué motivo dejó de estudiar y se trata de brindar apoyo, hacer un seguimiento o insertarlo nuevamente en el mundo del estudio. También se hace una entrevista médica que es fundamental para determinar si las condiciones del adolescente están de acuerdo con la tarea propuesta por el empresario.

Una vez que se cumplen estas etapas se otorga un carné de trabajo que normalmente tiene una vigencia de un año. Digo esto porque es el plazo máximo por el que se expide el carné para realizar una tarea determinada en un lugar determinado. Se puede dar por plazos menores si el médico considera que es necesario tener una nueva entrevista con el adolescente para ver cómo le está afectando el trabajo o porque el carné de salud se venza antes de ese año. Esta tarea se hace en todo el país. Con relación a los sesenta y siete mil adolescentes que están trabajando, solo alrededor de cuatro mil pasan por las oficinas del INAU para regularizar el trámite. Es decir que son una mínima parte los que están dentro de un trabajo formal, organizado, con el mínimo de garantías para su desarrollo. Esto es lo que se hace en procura de velar por la salud y desarrollo de los adolescentes; se trata de que los que están con dificultades en los estudios puedan volver a insertarse en el sistema educativo.

SEÑOR COHEN.- Acerca de lo inspectivo y del control de las condiciones de trabajo, dentro del INAU hay un Departamento de Orientación Laboral, que está dentro de la División Atención Integrada a la Familia, que se vincula con jóvenes y adolescentes a partir de los quince años, tratando de que la edad de trabajo esté lo más cercana posible a los dieciocho y desarrollando el trabajo dentro de una visión integral de desarrollo de los jóvenes. Hay que considerar un trabajo en buenas condiciones que tiene que ver con las posibilidades de desarrollo físico y mental, en sintonía con el proyecto de ley, apuntando a becas laborales que permitan efectivamente el desarrollo de las mejores condiciones posibles de los estudios. Por ejemplo, las becas que se otorgan dentro del INAU son para jornadas de trabajo de cuatro horas, siendo una condición que el adolescente esté vinculado a cualquier forma de estudio, ya sea formal o no formal. Una de las preocupaciones, al igual que en las políticas públicas, es captar a jóvenes que han estado en situación de no estudiar y no trabajar para que vean el trabajo como una posibilidad de acercamiento al estudio y cuando sean mayores de edad estén en mejores condiciones de conseguir un trabajo de calidad.

En este momento, estamos trabajando dentro la propuesta "Yo estudio y trabajo", realizando la inducción al trabajo de los menores de edad. En esta tanda de setecientos cincuenta adolescentes y jóvenes, los que son menores de edad, en el entorno de trescientos cincuenta, realizan la inducción con el Departamento de Orientación Laboral, en coordinación con Inefop y Projoven.

SEÑOR FERRANDO.- Con relación al artículo 7º que establece las condiciones de trabajo, se plantea que todo lo que tiene que ver con menores de dieciocho años se enmarcará en el Capítulo XII del Código de la Niñez y la Adolescencia. De todas formas, quizás convenga que a texto expreso quede establecido que deberá contarse con el carné de trabajo habilitante otorgado por el INAU.

Para el inciso d) del artículo 10 no hay sugerencias de texto, pero sí quiero dejar en claro que hoy el INAU da servicios de selección y seguimiento a los adolescentes que trabajan. Nos parece importante, por la participación y experiencia acumulada, que se contemple el servicio que estamos dando.

Asimismo, compartimos los artículos 22 y 25 en los que se establece una graduación de subsidio, aumentándolo, en la medida en que hay una reducción de la jornada laboral. Queremos dejar sentado que somos partidarios de que para los menores de dieciocho años se tienda a la jornada de cuatro horas porque es muy difícil combinar jornadas laborales de seis horas con toda la carga adicional del tiempo de estudio. El proyecto de ley está bien orientado porque estimula a que la jornada laboral sea menor a seis horas. Nos parece que es lo más adecuado que la jornada laboral de los menores de dieciocho años que estudian no supere las cuatro horas.

Con relación al artículo 27 que establece los horarios rotativos, el Código de la Niñez y la Adolescencia plantea específicamente que no se hagan horarios rotativos. Acá se va en el mismo sentido, pero se admite que puede haber excepciones por razones fundadas, lo que nos parece bien, solo que esa autorización la da el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la ley establece que para menores de dieciocho años la excepción de horarios rotativos la tiene que dar el INAU.

SEÑOR TIERNO.- Quisiera hacer una pregunta con respecto al carné de salud. En el proyecto, el contrato puede durar desde un año hasta dieciocho meses, pero el carné de salud solo se habilita por un año. En el caso de que se tuvieran en cuenta todos los comentarios que han hecho -lo que es muy posible que sea así-, ¿de qué manera se podría salvar esa situación? ¿Se podría estar solicitando, antes de que termine el año, la habilitación del carné para que no tengan que interrumpir su contrato laboral o, después de pasado el año, si el contrato va hasta los dieciocho meses, solicitarlo inmediatamente después de que esté vencido?

SEÑORA PARDO.- La renovación también está establecida por ley. Anualmente, se deben rever los permisos otorgados. El adolescente, antes del vencimiento, tendría que volver a hacer la solicitud para realizar otra vez la entrevista, ver en qué condiciones está y otorgárselo nuevamente por un plazo máximo de un año.

SEÑOR PUIG.- Agradezco el aporte realizado por la Comisión en base a un estudio a fondo que han hecho del proyecto. ¿Tienen por escrito las cuatro sugerencias que nos hacían? Es muy importante la precisión en los términos. La idea es incorporar las sugerencias al proyecto; inclusive, algunas de ellas van a significar modificaciones en el texto que viene del Poder Ejecutivo. Si las tienen por escrito, nos serían de gran utilidad.

SEÑOR OLIVERA.- Si esto da los resultados que se esperan, estaríamos hablando de volúmenes más importantes de jóvenes insertados en el mundo del trabajo. Más allá de la existencia de la renovación del carné de salud, está la capacidad del INAU en términos operativos de asistir a esa renovación, sin la pérdida o suspensión del empleo.

SEÑOR FERRANDO.- En primer lugar, en el correr del día de hoy enviaremos las modificaciones por escrito; tienen una redacción sencilla.

En segundo término, respecto a la capacidad operativa, debo decir que hemos mejorado el cuerpo inspectivo y la formación de los referentes laborales en las distintas Direcciones departamentales. Además, pensamos incluir en el proyecto de Rendición de Cuentas dos artículos que están directamente relacionados con esto. El primero tiene que ver con la posibilidad de una ampliación del horario de descanso intermedio, ya que el Código establece solo media hora, lo que es totalmente inviable, especialmente en el interior y en muchos otros lugares donde los horarios de descanso intermedios son más

prolongados. Pensamos que debe establecerse la posibilidad de un descanso de hasta tres horas. El segundo punto es que en algunos departamentos ha sido una dificultad la realización del examen médico, uno de los componentes para la realización del carné de salud. En ese sentido, hemos conversado con Salud Pública y estamos terminando una redacción que habilite a que cualquier médico de ASSE pueda otorgar el carné siguiendo el protocolo del INAU. En principio, podría ser cualquier prestador de salud, pero no quisiéramos que hubiera una discriminación como, por ejemplo, que en el sistema privado tenga un costo para el adolescente. En ese caso, debería quedar incluido en las prestaciones obligatorias para todo el sistema o lo impulsaríamos a través de los médicos del INAU, de ASSE o de otros prestadores públicos a los que se pueda acceder gratuitamente. Con eso, estaríamos logrando una respuesta mucho más rápida para los cuellos de botella que se presentan, sobre todo cuando se acerca el verano y especialmente en algunos departamentos.

SEÑORA PARDO.- Hay capacidad para recibir a los adolescentes que vayan a hacer las renovaciones correspondientes, porque no solo puede darse que se les venza el permiso, sino que en ese tiempo cambien de trabajo y haya que hacer nuevamente la revisación.

SEÑOR TIERNO.- Voy a hacer una consulta que sé que no es materia del INAU, porque refiere a personas que exceden la edad adolescente.

Hace un rato, una delegación del PIT-CNT planteó que se extendieran hasta los 29 años las edades previstas en el proyecto, que van de 15 a 24 años, teniendo en cuenta el problema de desocupación al que ustedes también hicieron referencia. Repito que soy consciente de que esto no es materia del INAU, pero igualmente quisiera saber si tienen opinión al respecto.

SEÑOR FERRANDO.- No tenemos opinión formada sobre ese punto. Como les decía, queremos mejorar las condiciones de trabajo protegido para los menores de 18 años, y nos parece que en ese marco es muy importante un mayor compromiso de las empresas y de los trabajadores para dar cuenta de las situaciones de trabajo informal.

Voy a agregar algo que había olvidado mencionar. Estamos muy entusiasmados con la experiencia con adolescentes infractores, puesto que ha habido una clara demostración de cómo un trabajo conjunto, con fuerte liderazgo del PIT-CNT y el compromiso y apoyo de distintas empresas de distintas ramas, ha posibilitado que unos 230 adolescentes hayan pasado por una experiencia laboral. La cantidad de empresas y sindicatos interesados en abrir estas opciones ha ido aumentando y, además, quienes se han insertado laboralmente no han reincidido en la infracción a la ley. Más allá de que las primeras experiencias datan de hace alrededor de un año, el tiempo de implementación de este proyecto todavía es relativamente corto. De todos modos, esto nos confirma que por acá tenemos un camino importante a seguir.

Pero dar opinión respecto la ampliación del rango de edad previsto sería delicado, porque todo esto tiene costos para el Estado y hay que ser muy cuidadosos al establecer subsidios y estrategias de discriminación positiva, que implican dar mejores condiciones a quienes están peor. Por eso preferiría no emitir opinión con respecto a una extensión de la edad. En principio, los términos en los que está planteada la iniciativa nos parecen bastante adecuados.

SEÑOR COHEN.- Quiero hacer un comentario con respecto al liberal b) del artículo 10 del proyecto, que refiere a los incentivos que se darán en la primera experiencia laboral, que se establece que serán de hasta el 25% de las retribuciones mensuales del

trabajador sujetas a montepío, calculado sobre la base de $ 10.800. Este tope se determinará según la condición de vulnerabilidad del candidato.

De acuerdo con los resultados de una encuesta, la Ley N° 16.873, de empleo juvenil, era poco utilizada por los empleadores porque era un poco engorrosa y tenía pocos incentivos. Lo menciono porque en este proyecto no queda claro cuál va a ser el incentivo, porque eso dependerá de un índice de vulnerabilidad. Me parece que es un mecanismo un poco opaco; sería más claro si se determinara a priori un porcentaje específico para la población vulnerable.

SEÑOR TIERNO.- Me gustaría saber a qué universo de menores pertenecen los 230 adolescentes infractores que se están reinsertando en el mercado laboral. Lo pregunto porque me interesaría volcar esta información en otros ámbitos.

SEÑOR FERRANDO.- Debemos tomar como universo unos 1.100 adolescentes, teniendo en cuenta que hay unos 550 que están privados de libertad y una cifra similar que cumple medidas no privativas. Si bien la tendencia de estos números se viene manteniendo en el último mes, no necesariamente se trata de los mismos adolescentes, porque algunos terminaron de cumplir su pena y siguieron trabajando; a ellos los contamos entre los 230 que mencioné. De ellos, unos 50 han trabajado aun estando con medidas de privación de libertad, mientras que otros lo han hecho mientras cumplían medidas no privativas.

Repito: ese es el universo que manejamos. Hay una tendencia creciente en cuanto a la cantidad de adolescentes que participan de esta experiencia laboral. Hemos sido y seguiremos siendo muy cuidadosos al permitir que solo salgan a trabajar aquellos cuya situación ha sido analizada; además, se tiene en cuenta que el adolescente manifieste voluntad de trabajar y de aceptar ciertas reglas y responsabilidades. Si el adolescente siente que no está en condiciones de trabajar o de que el hecho de hacerlo puede implicarle algo que después no va a sostener, directamente no lo hace.

Este número nos parece sumamente interesante y creemos que muestra una tendencia que nos ayuda a visualizar que los cambios estructurales en el sistema, que en 2010 decíamos que resultaban imprescindibles, poco a poco están empezando a darse.

SEÑOR OLIVERA.- Quiero insistir con la redacción. Se nos ha pedido que seamos más específicos con respecto a los porcentajes, y sería interesante que nos hicieran llegar un aporte concreto en ese sentido, para que pudiéramos contar con ese elemento a la hora de evaluar el proyecto. Creo que alguna de las otras delegaciones que concurrieron también nos hizo esta observación acerca de la inespecificidad de ese dato. Si tuviéramos porcentajes bien determinados, podríamos tener más claro cuál es la población-objetivo.

SEÑOR PRESIDENTE.- En nombre de la Comisión quiero agradecerles especialmente no solo el tiempo que nos han dispensado en el día de hoy, sino también el informe que prepararon sobre el proyecto de ley en el que estamos trabajando. Además les agradecemos, de antemano, los insumos que puedan hacernos llegar por escrito.

SEÑOR FERRANDO.- Muchas gracias por habernos recibido.

(Se retira de Sala la delegación del Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay)

SEÑOR PUIG.- El miércoles pasado acordamos con todos los que estaban presentes que recibiríamos a las delegaciones invitadas y luego aprobaríamos el proyecto. Por eso, proponemos que ahora se pase a aprobar el proyecto en general. Después, en la discusión en particular, vamos a proponer algunas modificaciones,

teniendo en cuenta lo que plantearon algunas delegaciones. Además, anunciamos que cuando recibamos el informe del INAU propondremos algunos otros cambios.

SEÑOR VIDALÍN.- Me gustaría que mi compañero Diputado me explicara el espíritu de la aprobación en general y en qué momento vamos a realizar las correcciones pertinentes a fin de tratar de votar monolíticamente, como es costumbre de esta Comisión.

SEÑOR PUIG.- La idea es aprobar ahora el proyecto en general y pasar a las modificaciones, sin perjuicio de que posteriormente pueda haber algún agregado o cambio que, antes de ser llevado ante la Cámara, será presentado a la Comisión.

Repito: la idea es aprobar hoy el proyecto con algunas modificaciones, pero teniendo en cuenta que, como le pedimos algunos aportes al INAU, posiblemente antes de llevarlo a la Cámara deberemos plantear esos cambios en la Comisión.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR PUIG.- De cualquier manera, las modificaciones que no se analicen hoy, que seguramente serán mínimas, serán comunicadas al resto de los integrantes de la Comisión. Reitero que aunque no van a ser de gran magnitud las vamos a comunicar a toda la Comisión.

SEÑOR VIDALÍN.- Me gustaría escuchar de nuevo la explicación que dio el señor Secretario Geronés para luego decidir en consecuencia.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR VIDALÍN.- Es mi deseo -y espero contagiar al colega Abdala, que hoy no está aquí- acompañar este proyecto, que comparto en la mayoría de sus términos, pero personalmente me gustaría dedicarle un poco de tiempo más de análisis. No tendría ningún inconveniente en que la Comisión volviera a sesionar la próxima semana, el día que ustedes dispusieran, si de esa forma podemos contar con los elementos necesarios para poder apoyar este proyecto, que creo que es bueno y que solo requiere pequeñas enmiendas, tal como han señalado las distintas delegaciones que recibimos.

Mi espíritu siempre es el de tratar de que las iniciativas que aquí tratamos que sean para el bien de la gente y puedan contar con el apoyo de todos.

SEÑOR PUIG.- Nosotros veníamos con la intención de aprobar este proyecto, pero ante el planteo del señor Diputado Vidalín, no tenemos inconveniente en que la Comisión sea convocada para el próximo martes, a la hora 13, con el fin de tratar este proyecto como único asunto del orden del día, oportunidad en la que traeríamos las modificaciones pertinentes, a fin de aprobarlo en forma definitiva.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la propuesta del señor Diputado Puig.

(Se vota)

—— Cinco por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

La Comisión pasa a intermedio hasta la hora 13 y 20, instancia en la que recibiremos a la delegación de Petrobras.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Olivera)

(Ingresa a Sala una delegación del Directorio de Petrobras Uruguay SA)

—— Continúa la sesión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación del Directorio de Petrobras Uruguay SA, integrada por su Presidente, el señor Pedro Grijalba, el ingeniero Carlos Bellomo y el doctor Carlos Vervloet. Ya tienen conocimiento sobre el tema que trataremos, porque les hemos enviado la versión taquigráfica de la reunión en la que se realizó un planteo por parte de los trabajadores. Como es de orden y costumbre de esta Comisión, ante un planteo, se escucha a ambas partes.

A tales efectos, les cedemos la palabra.

SEÑOR GRIJALBA.- Gracias por recibirnos y por permitirnos conversar con ustedes.

Venimos, luego de la invitación que recibimos de parte de la Comisión, por la discusión de algunos puntos que están en debate con el sindicato. Concretamente, de los cinco puntos planteados por el sindicato quedaron dos en suspenso, supeditados a la aprobación de nuestro Directorio. Tres de los cinco puntos planteados fueron aceptados y ya se están implementando.

Los puntos que quedaron pendientes tienen que ver con la cláusula de empleo y con la bonificación de los trabajadores, en ambos casos, de Conecta. En el preacuerdo que tuvimos, estos puntos quedaban claramente supeditados a la aprobación del Directorio y sucedió que no fueron aprobados. Eso fue lo que le hicimos conocer al sindicato.

SEÑOR PUIG.- Creo que estamos ante una situación en la que, en realidad, influyen varios elementos.

En primer lugar, no podemos desconocer que se trata de una empresa en la que en el pasado se suscitaron conflictos prolongados, debido a la política que desarrollaba la dirección de la empresa -en aquel momento a cargo de Gaz de France, denominada Gaseba, hoy Montevideo Gas-, que fue nefasta para los uruguayos en cuanto a la falta de inversiones, el recambio de cañerías y la total inseguridad en el suministro de gas -eso está documentado por los organismos estatales de la época-, que dio como resultado un conflicto de diez años, con represión antisindical. Esta situación se resolvió en el año 2005, con la reincorporación de los trabajadores, pero la pésima gestión de Gaz de France terminó recién en el año 2006, cuando asumió Petrobras.

Hay que reconocer que, en ese momento, se dio una situación distinta a la que se venía dando en el pasado: comenzó un proceso de discusión, con algunos debates muy intensos, fuertes y profundos, muy documentados, que reflejaban la necesidad de trabajar acuerdos. En aquel momento, quienes ocuparon la Presidencia de Petrobras y de Montevideo Gas decían: "Acuerdos para ganar, ganar", refiriéndose a acuerdos que permitieran a ambas partes llevar adelante sus postulados, desarrollar a la empresa y respetar los derechos de los trabajadores. Si bien hubo dificultades en algún período, creo que la tónica fue la decisión de ambas partes de poder resolver, mediante la negociación, conflictos que eran fuertes, duros y muy discutidos.

Durante la Presidencia del Directorio de Petrobras del ingeniero Iraní Varella mantuvimos varias discusiones y procesos conflictivos, que se resolvieron con la voluntad de ambas partes; en aquel momento, el licenciado Pedro Borges estaba a cargo de la Gerencia de Recursos Humanos. Daba la impresión de que, más allá de las diferencias, se iba a seguir transitando por ese camino. No obstante, lo que hoy se plantea en realidad es que las dificultades ya no solo radican en llegar a acuerdos, sino en el proceso de discusión que se da. El sindicato denuncia un cambio de actitud por parte de la empresa, con relación a no negociar y a compromisos que no son reconocidos.

Los dos puntos a los que hizo mención el Presidente del Directorio de Petrobras, que tienen que ver con la cláusula de empleo y con un aspecto de carácter salarial, sin duda que son fundamentales; no son menores. Nosotros hemos sido testigos de cómo el sindicato ha intentado -sindicato que representa a los trabajadores de Montevideo Gas y de Conecta, en sus diferentes filiales- un diálogo que posibilitara no llegar a una situación de conflicto declarado; se ha intentado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en esta Comisión. Sin embargo, según documentan los trabajadores, no ha habido reciprocidad para poder negociar y para respetar los acuerdos que se habían establecido.

Hoy, estamos en una situación más grave en la que, después de mucho esperar, se han ocupado las oficinas comerciales de Conecta, sin afectar el suministro. El sindicato del gas tiene una larga historia de respeto y consideración con los usuarios. El sindicato no está afectando el suministro, pero, sin duda, estamos ante una situación sumamente grave. Sabemos de la existencia de una reunión que se va a celebrar en el día de hoy. Aspiramos a que en esa instancia puedan resolverse los aspectos fundamentales y que, en definitiva, se pueda transitar por el camino del diálogo y de la negociación.

Me parece que los antecedentes pesan, pero, en realidad, que se desarrolle una situación similar a la que ocurrió en el pasado no le hace bien a la empresa ni a los trabajadores. Sabemos que se está en una etapa de transición en la que Ancap ingresa al paquete accionario de Montevideo Gas; Ancap ya participa en el paquete accionario de Conecta en forma minoritaria. Sin duda que los trabajadores albergaban la expectativa de tener mejores condiciones para poder entablar un diálogo que ayude a destrabar la situación.

Quiero decir, a título personal y con mucho respeto, que creo que la actitud de la empresa no ha ayudado, en el último período, a poder destrabar esa situación y posibilitar un camino de normalización de las relaciones laborales. Esto es como en el tango: para bailar, se precisan dos, y si una parte quiere negociar, pero la otra no, resulta muy difícil. Me parece que el esfuerzo debe pasar por el plano de poder negociar de buena fe, para llegar a acuerdos. Creo que esta situación no le hace bien a nadie.

Estuve ayer en la movilización que se hizo en la puerta de Conecta. Fue una movilización muy importante que se hizo, ya no solo con el grueso de los trabajadores de Montevideo Gas, sino también con los trabajadores de Conecta, a los que les llevó un poco más de tiempo integrarse a la acción sindical, pero finalmente se convencieron de la necesidad de reivindicar sus derechos.

¿Cuál es la aspiración? Que se llegue a una negociación satisfactoria para las partes. Los problemas que están planteados no son insolubles. Es más: había un compromiso previo. Estamos hablando de estabilidad en el trabajo y de equiparación con algunas conquistas que los trabajadores de Montevideo Gas lograron hace mucho tiempo. O sea que la aspiración es que en la reunión de hoy y en las reuniones sucesivas realmente se transite por un camino de acuerdo.

SEÑOR GRIJALBA.- Lo que dice el señor Diputado Puig es verdad en el sentido de que Petrobras, en la empresa de Montevideo Gas y de Conecta, ha hecho un esfuerzo importante para mantener un servicio adecuado. Se ha realizado un cambio de tuberías, como usted dice, que no estaban comprometido ni nada, sino que era necesario, pero aparece como un vicio oculto después de que se toma la operación, lo enfrentamos, y eso ha implicado una inversión realmente muy importante.

En cuanto a la disponibilidad del gas hay un problema de precios. No tenemos precio para trabajarlo adecuadamente. El precio que tenemos, no sé si no es el más caro

del mundo, pero es el precio al que compramos. Esperamos que con la nueva medida que se ha implementado en dos años eso pueda cambiar.

Discutimos con el espíritu de llegar a acuerdos para ganar, ganar, y de que para bailar se necesitan dos personas; pero deben bailar ambos en el mismo sentido: si se pone a bailar una pareja y una quiere bailar tango y el otro, milonga, es imposible.

Entonces, en los temas que se consideran lo que intentamos hacer es llegar a acuerdos en aquello que es factible acordar. Ustedes saben, por ejemplo, que todos los meses ambas empresas requieren capital del accionista para llegar a fin de mes y eso ocurre como consecuencia de que no existe un precio de gas adecuado que le permita ser accesible para un mayor número de clientes. La empresa Conecta tiene 4.500 clientes y para que sea rentable y no requiera aportes de sus accionistas todos los años necesita por lo menos 9.000, lo que resulta imposible si no existe un precio de gas adecuado. Estamos haciendo un esfuerzo muy importante para lograr todo eso. Hay acuerdos establecidos, pero en este caso, en el acta se dispone claramente que ambos temas quedan condicionados a la aprobación del Directorio. Es decir que no estamos faltando a ningún acuerdo.

Esto es lo que podemos decir sobre este tema. Tenemos una amplia predisposición para discutir y como para llevar adelante este asunto. Hemos propuesto adelantar la discusión de estos temas unos meses -el tiempo que crean conveniente-, a los efectos de que sean tratados en el convenio colectivo que se firmará a fin de año y cerrar todo en ese momento. Eso es lo que proponemos; no es que no queramos conversar; queremos mantener un diálogo, pero también necesitamos que entiendan la posición en que se encuentra la empresa.

SEÑOR PUIG.- En primer lugar, resultan claras las dificultades de acceso al gas: las dificultades de precio y la negociación prácticamente diaria que se hace con Argentina y donde participa activamente el Ministerio de Industria, Energía y Minería. No solamente es una cuestión de precio, sino de abastecimiento. Es muy poco el volumen de gas que se recibe de Argentina. Es más, la industria, por contrato interrumpible, muchas veces no ha podido acceder al gas natural.

Ahora bien: de alguna manera, eso se corresponde con determinadas definiciones que se tomaron en el pasado sobre la matriz energética. En la década de los noventa, en momentos en que se procedió a la privatización de la Compañía del Gas, se decía que iba a haber stock de gas más que suficiente y disponible, pero el sindicato alertó que, en realidad, no se sabía de la existencia de gas en Argentina, porque la calidad de policía para su contralor había sido transferida a empresas que privatizaron gas del Estado en ese país y, por tanto, ese dato no existía. Posteriormente, se comprobó que esa situación no era así.

Si tenemos en cuenta la historia de Conecta, al momento de solicitar autorización del Estado para operar el gas en el interior del país, la propuesta de aquel momento -donde, entre otros, estaba Unión Fenosa- hablaba de llevarlo a 700.000 hogares, cosa que rompe los ojos porque en el interior no existe esa cantidad de hogares. Sin embargo, eso está escrito. En realidad, acá hubo políticas empresariales que no ayudaron en esa situación.

Hoy, estamos ante la perspectiva de la construcción de la planta regasificadora, en lo que viene trabajando el Ministerio de Industria, Energía y Minería, al igual que ustedes y el sindicato. ¿Qué es lo que va a permitir la planta regasificadora? La regasificación de gas a un precio mucho más conveniente, su utilización para la generación de energía eléctrica y, al mismo tiempo, el desarrollo en todo el país del gas natural, a un precio

mucho menor. Claro, dependerá de las variantes, si Argentina compra o no ese gas, porque, obviamente, el precio final de regasificación estará determinado por la cantidad de metros cúbicos que se regasifiquen al día. Si estamos hablando de diez millones de metros cúbicos es una cosa; si estamos hablando de cuatro millones es otra.

En consecuencia, creo que en este momento la empresa tiene perspectivas reales de desarrollo, de crecimiento. He participado, junto con el sindicato, en varias reuniones con el Ministerio de Industria, Energía y Minería, en las cuales el sindicato expresó su preocupación por las dificultades que se atraviesa cada invierno ante la posibilidad de que no exista el fluido de gas suficiente para mantener siquiera los usuarios residenciales. Ha habido un esfuerzo. El sindicato presentó un plan de contingencia, con plantas de GLP aire en sustitución del gas natural para situaciones de crisis, que el Ministerio consideró que era un gasto excesivo, en la medida en que dentro de dos años o un poco más tendremos una planta regasificadora.

Desde mi punto de vista, esos son los temas que deberían ocupar la relación laboral: cómo nos preparamos para desarrollar una industria del gas que tiene muy buenas perspectivas en el país. Es por eso que no entiendo el planteo de que la empresa hoy no puede acceder a estos reclamos del sindicato, que, realmente, no son maximalistas.

El Presidente decía que los acuerdos están firmados ad referéndum de lo que decida el Directorio. Ustedes entenderán que si el sindicato firma acuerdos ad referéndum de lo que resuelva la Comisión Directiva o la Asamblea y después estos son contrarios, ese es un problema que el sindicato debiera resolver. Pero en este caso se firmaron acuerdos ad referéndum de la aprobación del Directorio y, finalmente -lo digo con todo respeto-, en todo caso es facultad de esta Dirección convencer al Directorio de que la perspectiva es mucho más importante que las trabas mínimas que hoy están dificultando esta relación laboral. Estos temas que están hoy planteados, en comparación con lo que significa para el país y para la propia empresa la planta regasificadora y todos los componentes que ella va a traer, me parece que son mínimos.-.

SEÑOR GRIJALBA.- Es evidente que estamos totalmente de acuerdo con todo lo que usted dice respecto a lo que sucederá en el país cuando la planta regasficadora esté funcionando. Tanto es así que cuando Petrobrás ingresa a trabajar acá, en el año 2007, hace el estudio de la planta regasificadora y pretendía llevarla adelante. En ese momento, por distintas razones, no se pudo hacer. Inclusive, hay estudios que lo muestran claramente, y la planta ahora estará ubicada en el mismo sitio que Petrobrás recomendaba que se hiciera en esa oportunidad. Por lo tanto, la empresa tenía una visión clara respecto a qué había que hacer

Coincidimos totalmente en las posibilidades, pero no hay políticas empresariales que ayuden a llevar adelante el desarrollo de la distribución de gas en el país. Si no hay gas, si no hay precio de gas, si no hay forma, es imposible. No hay forma. Por ejemplo, yo tengo una panadería y quiero vender pan, pero no me venden harina y la que me venden es tan cara que no puedo vender el pan al precio que la harina me obliga. ¿Por qué? Porque no es así; hay cosas en economía que no cierran, que no son posibles, porque al mercado no se puede llegar con los precios.

Coincido totalmente con usted en que hay industrias que no tienen gas, contratos interrumpibles. Esa es una realidad, pero no es problema de Petrobrás; no es un problema de Montevideo Gas o de Conecta. Montevideo Gas y Conecta lo que más quieren es tener muchos clientes y llegar a todos lo que se pueda. Creo que uno de los sueños que tenemos nosotros y cualquiera que vive en Uruguay es que el acceso al gas sea posible y existan los volúmenes adecuados para llegar a la mayoría de la población.

Pienso que la construcción de una regasificadora es la gran decisión política del momento, porque no hay otra para el tema del gas acá. Coincidimos totalmente en eso. El fondo del asunto es que visualizamos hacia adelante la posibilidad de negocios importantes y tengan la plena seguridad de que nosotros estamos trabajando para ver cómo llevarlo adelante. Por eso es que hablamos de demorar esto por un tiempo, unos meses, empezar a discutirlo y tratar de cerrarlo hacia fin de año. Nuestra propuesta es muy clara; no nos estamos negando al diálogo. No nos estamos negando a la discusión de estos temas. No, pero lo que sí hay que tener en consideración es que Conecta es una empresa que todos los meses requiere -más que Montevideo Gas- aportes de los socios; y eso ustedes lo pueden verificar perfectamente con Ancap. Todas estas decisiones han sido tomadas por el Directorio.

SEÑOR PUIG.- Los planteamientos de la empresa y del sindicato distan bastante porque, en cuanto a la espera de seis meses que plantea la empresa, todos sabemos que en el rubro que nos estamos manejando no es lo mismo resolver un convenio en julio que en enero. Eso es claro para todas las partes. Estamos hablando del gas y que el sindicato ha hecho todo el esfuerzo para no llegar a la situación que está planteada actualmente.

En concreto, ¿existen posibilidades de flexibilizar la posición para la reunión de esta tarde? ¿Existen posibilidades de hacer un esfuerzo mayor para llegar a un acuerdo?

SEÑOR GRIJALBA.- Nosotros vamos a ir a esa reunión a escuchar el planteo del Ministerio y llevamos una posición que discutiremos en ese momento.

Nuestra posición está clara. Queremos empezar a discutir esto lo más pronto posible para cerrarlo, de manera tal que en enero podamos llegar a aplicarlo.

Por otro lado, por ejemplo la cláusula de empleo prácticamente ya la tiene la gente. Nosotros no estamos pensando sacar a nadie masivamente; ¡al contrario! Coincido plenamente con el señor Diputado Puig en cuanto a que tenemos una visión hacia adelante de trabajo para la gente. Lo que tenemos que ver es cómo va a madurar y a avanzar, y hacer un paquete con todos los reclamos que existan para discutirlos. Tenemos que adelantar esa discusión de manera de que en enero podamos aplicar todo lo que hayamos acordado. Es una discusión en la que ambas partes exponen posiciones y quieren llegar a distintas soluciones. Debemos buscar el punto "win-win" en el que no va a estar representado un solo lado porque, de lo contrario, no sería una discusión de posiciones de partes.

SEÑOR PUIG.- Se dice que el objetivo de la empresa es mantener la plantilla de trabajadores; entonces, me pregunto cuál es la razón para no firmar la cláusula y dar tranquilidad a los trabajadores. Es una pregunta que los integrantes de la delegación sabrán responder y la verán hoy con los trabajadores y con el Ministerio. No obstante, es evidente que se ha llegado a una situación de tensión -con paro y ocupación- que no era deseable

Aspiro a que en el día de hoy realmente se hagan los esfuerzos para poder resolver la situación. Si el objetivo de la empresa es aplicar la cláusula aunque no se firme, me parece que lo mejor es firmarla y dar garantía al conjunto de los trabajadores. Es una opinión personal.

SEÑOR GRIJALBA.- Uno de los acuerdos a los que se llega es la incorporación de ocho personas. Una empresa que está pensando en reducir personal no acepta en ningún convenio incorporar ocho personas. Es clarísimo.

Otro de los puntos es que de esas ocho personas, dos que trabajan a tiempo parcial van a pasar a tiempo completo. Otro tema es reconocer el día del gasista.

Es claro que no estamos pensando en reducir personal, y una señal es haber aceptado el incremento.

Lo que queremos es poner todos los temas sobre la mesa y que se dé una discusión, por ejemplo, una vez al año, en lugar de que se vayan haciendo planteos en el medio. Queremos que se planteen todos los temas, discutirlos y llegar a un acuerdo.

Reitero que es evidente que una empresa que acepta tomar ocho personas no está pensando en reducir personal.

SEÑOR PUIG.- En mi opinión sería bueno firmarlo, así todos se quedan con absoluta tranquilidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- La organización sindical de este rubro en particular está impregnada de una historia bastante compleja que no pone en las mejores condiciones a la situación actual, sobre todo con los ingredientes que se plantean en estas circunstancias.

Se trata de un área estratégica en la que Uruguay ha puesto todas sus expectativas de desarrollo. En estos emprendimientos a largo plazo evidentemente hay que invertir porque es un área con perspectiva de desarrollo. En ese sentido, me remito al ejemplo del panadero: una mala cosecha de trigo no hace que nadie cierre su panadería ni que eche a sus empleados porque, en definitiva, estaría amputando sus posibilidades de desarrollo. Cualquier socio inversor o accionista tiene una visión de futuro y de desarrollo, y países como el nuestro, que procuran la independencia energética como parte de su desarrollo, autonomía e independencia, han puesto gran énfasis en esto. Todas las autoridades, todos los partidos políticos y toda la sociedad uruguaya están muy compenetrados con este desafío de futuro. Y creo que los trabajadores también tienen muchas expectativas y quieren ser parte de este proceso.

El señor Diputado Puig planteó consolidar la identidad de los trabajadores con este proceso de desarrollo, para lo cual necesitan garantías y seguridad, y no ser vulnerables a las fluctuaciones económicas o a los cambios repentinos que se puedan dar.

La invitación que les realizó la Comisión -que ustedes aceptaron cordialmente- tenía la intención de que se recompusiera la relación como un elemento fundamental para el desarrollo de cualquier emprendimiento. El Estado uruguayo ha tenido experiencias en ese sentido, por ejemplo, la de ALUR; se trataba de una empresa que daba pérdidas, y en cambio, hoy es una empresa con grandes perspectivas de desarrollo a raíz de una gran inversión de la sociedad uruguaya, que está comenzando a dar ganancias y generando independencia energética y alimento para ganado, que antes era importado y ahora hay perspectivas de exportación. Todo eso es fruto de un gran esfuerzo: hubo que invertir y los trabajadores tuvieron un papel muy importante en cuanto a su estabilidad y a la compenetración con el proceso productivo.

Todo esto es lo que nos hace pedir un gran esfuerzo para intentar una recomposición, como una señal importante para una empresa con perspectivas muy sólidas de desarrollo, con compromiso con la sociedad uruguaya; la empresa es operadora de este proyecto, que es fundamental para el país. Esa es la mejor y más sólida de las garantías que puede tener cualquier empresa que pretenda desarrollarse.

Esta Comisión los convoca, entonces, a seguir haciendo el esfuerzo que nos consta están haciendo, y que lo multipliquen.

La Comisión de Legislación del Trabajo agradece que hayan concurrido y esperamos con gran expectativa que se logre una buena salida.

SEÑOR GRIJALBA.- Esperamos que en la reunión que tendremos en el día de hoy nuestra propuesta pueda volver a iniciar el diálogo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se levanta la reunión.

≠